

ABSTRAK

Seiring dengan tuntutan *Good Governance* dan permasalahan pegawai negeri sipil, pemerintahan Indonesia menggalakkan program reformasi birokrasi dengan disahkannya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Terkait dengan UU ASN tersebut, Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan moratorium perekrutan PNS. Sehingga salah satu program percepatan reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah ditengah-tengah moratorium pegawai adalah kebijakan e-formasi yang bertujuan untuk melihat kebutuhan pegawai di setiap instansi pemerintahan. E-formasi SDM aparatur lahir dari landasan pemikiran untuk bisa mempercepat proses administrasi serta menjamin keakuratan data terkait dengan peta jabatan, jumlah pegawai, posisi penempatan pegawai, alokasi kekurangan dan kelebihan pegawai sehingga kebijakan e-formasi SDM aparatur sangat berpengaruh terhadap mekanisme rekrutmen pegawai. Pemerintah Kota Surabaya merupakan daerah dengan analisis beban kerja dan jumlah pegawai terbanyak di Provinsi Jawa Timur. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan dan mendiskripsikan tentang implementasi e-formasi SDM aparatur dalam rekrutmen pegawai di Pemerintah Kota Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teori model implementasi kebijakan dari Edward III dengan empat variabel yang mempengaruhi yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan teknik penentuan informan secara *purposive*. Data diperoleh dari wawancara mendalam dan dokumentasi. Proses analisis data dilakukan dengan mengelompokkan dan mengkombinasikan data yang diperoleh, dan juga menetapkan serangkaian hubungan keterkaitan antara data tersebut. Kemudian validitas data diuji melalui triangulasi data sehingga data yang disajikan merupakan data yang absah.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan e-formasi SDM aparatur dalam rekrutmen pegawai di Pemerintah Kota Surabaya dapat dikatakan sudah berjalan dengan cukup baik. Dari semua tahapan rekrutmen mulai perencanaan kebutuhan pegawai hingga penetapan pegawai, penerapan e-formasi di Pemerintah Kota Surabaya pada tahap perencanaan kebutuhan pegawai belum berjalan dengan baik karena adanya ketidakjelasan mekanisme setelah usulan formasi dari Pemerintah Kota Surabaya masuk ke Pemerintah Pusat. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya sumber daya informasi yaitu peraturan pemerintah tentang mekanisme rekrutmen CPNS yang bersinergi dengan kebijakan e-formasi sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

Kata Kunci : implementasi kebijakan, *good governance*, reformasi birokrasi, e-formasi, rekrutmen

ABSTRACT

In accordance with the demands of Good Governance and the overcoming of the problems of civil servants, the government of Indonesia enforces the program of bureaucracy reform by enacting the Act No. 5 of 2014 on the National Civil Apparatuses. Pertaining with the Act No. 5 of 2015, the government issued a moratorium of civil servants recruitment. Along with the moratorium, one of the programs of bureaucracy reform acceleration which was launched by the government is the e-formation policy which is aimed at controlling the needs of civil servants in each governmental institution. The issuance of e-formation program for the human resources of national civil apparatus was resulted from the rationale for boosting the administration process as well as ensuring the accuracy of the data associated with the maps of role, number of civil servants, allocation of the over and under staffing capacities that, in turn, the e-formation would affect the mechanism of staff recruitment. The Government of Surabaya City is the regional government with the analysis of the most overloaded works and overloaded number in staffs in East Java Province. Therefore, the purpose of this study was to portray and describe the implementation of e-formation in the recruitment process of human resource apparatus of the Regional Government of Surabaya.

The research was conducted using the Edward III's theory of policy implementation models with four influencing variables, i.e. communication, resources, disposition, and bureaucracy structure. Descriptive qualitative with purposive sampling technique was the method used in this study. The data was obtained through in-depth interview and documentation. For the data analysis, the obtained data was classified and combined as well as data inter-correlation was set. Meanwhile, the data validity was tested through data triangulation where the data presented was validated data.

The result of the study shows that the implementation of human resources e-reformation policy in staff recruitment taken by the Government of Surabaya City was considered as fair. From all the steps of recruitment process, starting from identifying the needs and placement of the staffs, the e-formation implementation conducted by the Government of Surabaya City, the staff identification and planning was found not optimally conducted due to the mechanism obscurity following the formation proposal submitted by the Government of Surabaya City to the Central Government. This was influenced by the lack of information resources, i.e. the government regulation on mechanism of the recruitment of civil servant candidates synergized with the e-formation policy under the Act No. 5 of 2014.

Keywords: policy implementation, good governance, bureaucracy reformation, e-formation, recruitment